

# LE CAS SOCIAL

Mars 2019

## SPECIAL JURISPRUDENCE

### CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

■ **Arrêt pour accident du travail : seul un manque de loyauté permet une rupture pour faute grave**

*Cass. soc. 20-2-2019 n° 17-18.912 FS-PB, M. c/ Sté JDA Dijon basket*

L'affaire oppose un joueur professionnel de basketball à son équipe.

Le salarié, titulaire d'un contrat à durée déterminée, est victime d'une blessure liée à son activité professionnelle. Placé en arrêt de travail, il est vu par le médecin de l'équipe qui lui prescrit des séances de kinésithérapie. Mais le salarié ne se présente pas au rendez-vous fixé avec le praticien et ne suit pas le protocole de soins établi, malgré les relances de son employeur.

Ce faisant, il manque aux obligations prévues à la fois par la convention collective de la branche du basket et par son contrat de travail, qui lui imposent de soigner sa condition physique, de respecter le plan de préparation physique du club et d'adopter une hygiène de vie conforme à sa profession.

L'employeur, considérant que le joueur a manqué à ses obligations contractuelles, lui notifie la rupture anticipée de son contrat de travail pour faute grave. Le salarié saisit le conseil de prud'hommes pour contester cette rupture. Selon lui, dès lors que son contrat de travail était suspendu, il ne pouvait pas lui être imposé, pendant cette période, une quelconque activité en lien avec son emploi.

La Cour de cassation approuve la décision de la cour d'appel, qui a donné raison à l'employeur. Elle rappelle le principe selon lequel pendant la suspension du contrat de travail pour maladie ou accident, seule l'obligation de loyauté du salarié à l'égard de l'employeur subsiste.

Par conséquent, pour la Cour, lorsque le contrat de travail est suspendu en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, et alors que seule une faute grave peut justifier la rupture pour motif disciplinaire, l'employeur ne peut reprocher au salarié qu'un manquement – grave - à l'obligation de loyauté. En d'autres termes, l'intéressé doit se garder de tout comportement contraire à l'intérêt de l'entreprise.

La question posée aux juges en l'espèce était celle de savoir si le salarié avait manqué à son obligation de loyauté à l'égard de l'employeur en refusant de se prêter aux soins nécessaires à la restauration de son potentiel physique.

Pour la cour d'appel, dont le raisonnement est approuvé par la Cour de cassation, la spécificité du métier exercé par le salarié permet de caractériser un manquement grave à l'obligation de loyauté. Cette spécificité, mise en évidence à la fois par la convention collective et par le contrat de travail, lui imposait de suivre le protocole de soins déterminé par l'employeur. En l'espèce, le manquement a été considéré comme suffisamment grave pour justifier la rupture immédiate et sans indemnités pendant la suspension du contrat de travail.

***IL FAUT SE Pincer TANT CELA SEMBLE EVIDENT !***

■ **Absence d'information sur la priorité de réembauche : pas de réparation automatique**

*Cass. soc. 30-1-2019 n° 17-27.796 F-D, S. c/ Sté La Poste*

En cas de manquement de l'employeur à son obligation d'information sur la priorité de réembauche, le salarié ne peut prétendre à réparation que s'il justifie d'un préjudice.

Un revirement de jurisprudence...

Le Code du travail impose de mentionner dans la lettre de licenciement pour motif économique la priorité de réembauche et ses conditions de mise en œuvre.

Revenant sur sa jurisprudence antérieure reconnaissant au salarié concerné un droit systématique à réparation en cas de manquement de l'employeur à cette obligation, la chambre sociale de la Cour de cassation juge, dans son arrêt du 30 janvier 2019 que l'intéressé ne peut pas obtenir de dommages-intérêts sans justifier de son préjudice.

Ainsi, rappelant que l'existence d'un préjudice et l'évaluation de celui-ci relèvent du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond, elle décide, en l'espèce, que la cour d'appel ayant constaté que le salarié ne démontrait pas l'existence d'un préjudice distinct de celui résultant de son licenciement, a, par ces seuls motifs, légalement justifié sa décision de le débouter de sa demande relative au défaut d'information sur la priorité de réembauche.

Cette évolution jurisprudentielle ne saurait étonner.

Elle s'inscrit en effet dans la ligne de l'arrêt du 13 avril 2016 dans lequel la chambre sociale, appliquant plus rigoureusement des principes de la responsabilité civile, a abandonné la notion de préjudice nécessaire. Cet abandon a, depuis, été confirmé, notamment en cas de défaut de mention de la convention collective applicable sur les bulletins de paie, de stipulation d'une clause de non-concurrence illicite, d'absence de visite médicale obligatoire, ou en cas d'inobservation des règles de forme du licenciement.

***UN NOUVEAU RETOUR AUX FONDAMENTAUX TRES BIEN VENU !***

***REPRESENTANTS DU PERSONNEL***

■ **Transfert d'entreprise : le cessionnaire peut se prévaloir du PV de carence établi par le cédant**

*Cass. soc. 6-3-2019 n° 17-28.478 F-PB, C. c/ Sté Olivier Zanni ès qual*

En l'espèce, le 20 mai 2013, une société a repris, en application de l'article L 1224-1 du Code du travail, l'ensemble des contrats de travail des salariés d'une autre société. Quelques mois avant ce transfert, le cédant avait constaté, dans un procès-verbal établi le 21 décembre 2012 à la suite de l'organisation des élections des délégués du personnel, la carence des institutions représentatives du personnel, conformément à l'article L 2314-5 du Code du travail alors applicable.

Le 23 octobre 2014, soit plus d'un an après la cession, le nouvel employeur a prononcé le licenciement d'un salarié pour inaptitude physique et impossibilité de reclassement.

Le salarié inapte a alors saisi le juge pour contester la validité de la rupture de son contrat de travail, reprochant au cessionnaire de ne pas avoir respecté son obligation de reclassement préalable, notamment en raison de l'absence de consultation des représentants du personnel.

En effet, en vertu de l'article L 1226-10 du Code du travail, dans sa rédaction en vigueur au moment des faits, l'employeur aurait dû recueillir l'avis des délégués du personnel sur les propositions de reclassement soumises à l'intéressé. Or, dans cette affaire, cette obligation n'avait pas pu être remplie par l'entreprise, qui, bien qu'atteignant l'effectif de 11 salariés, n'était tout simplement pas dotée d'une telle institution.

Pour se défendre, le nouvel employeur a produit le procès-verbal de carence établi par l'ancien employeur avant la cession de l'entreprise. Il estimait ainsi démontrer qu'il n'avait aucunement manqué à son obligation de consulter les délégués du personnel, en raison de leur absence, et qu'il

avait par conséquent respecté la procédure de reclassement du salarié inapte avant d'envisager son licenciement. La Cour de cassation admet en effet que l'employeur justifie de l'absence de consultation des délégués du personnel sur le reclassement d'un salarié inapte par la production d'un procès-verbal de carence aux élections.

La cour d'appel de Bourges a donné raison à l'employeur et débouté le salarié de sa demande. Selon les juges du fond, le cessionnaire pouvait bien se prévaloir du procès-verbal de carence établi par le cédant. La Cour de cassation ne suit pas non plus la position du salarié et rejette son pourvoi. À l'inverse, elle approuve l'argumentation juridique des juges du fond qui repose, d'une part, sur les conséquences de l'autonomie de l'entité transférée et, d'autre part, sur la durée de validité du procès-verbal de carence.

### **UNE DECISION PARFAITEMENT LOGIQUE**

#### **■ Une QPC sur la demande de suspension de l'autorisation de licenciement du salarié protégé** *CE 7-3-2019 QPC n° 425779*

Un salarié protégé dont le licenciement a été autorisé par l'administration peut saisir le juge des référés d'une demande de suspension de l'exécution de l'autorisation, mais l'employeur peut le licencier avant que le juge ait statué. Ces dispositions privent-elles le salarié protégé du droit à un recours effectif ?

Le Conseil d'Etat vient de transmettre au Conseil constitutionnel une QPC relative à la procédure de licenciement du salarié protégé.

Le requérant est un salarié dont le licenciement, refusé dans un premier temps par l'inspecteur du travail, a ensuite été autorisé par une décision du ministre du travail. L'intéressé a saisi le tribunal administratif en référé en vue d'une suspension de l'exécution de cette autorisation ministérielle.

Mais l'employeur l'ayant licencié entre temps, le tribunal administratif n'a pu que constater qu'il n'y avait plus lieu à statuer sur la demande de suspension. En effet, à compter du licenciement, la décision administrative d'autorisation a épuisé tous ses effets juridiques.

La question prioritaire de constitutionnalité porte à la fois sur l'article L 1232-6 du Code du travail, qui fixe les conditions de notification du licenciement au salarié - protégé ou pas -, et sur l'article L 521-1 du Code de justice administrative relatif au référé suspension devant le juge administratif.

Le requérant estime que ces dispositions combinées ne permettent pas de faire obstacle au licenciement du salarié protégé avant que le juge des référés ait statué sur une demande de suspension de l'exécution de l'autorisation administrative de licenciement. Selon lui, ces dispositions méconnaissent le droit à un recours effectif et le principe d'égalité devant la loi garantis par les articles 16 et 6 de la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen.

Le Conseil d'Etat a écarté le moyen portant sur l'article L 521-1 du Code de justice administrative, en ce qu'il a pour seul objet de fixer les règles de droit commun de la procédure de référé suspension. Mais il a considéré comme sérieux le moyen portant sur l'article L 1232-6 du Code du travail.

Il appartiendra donc au Conseil constitutionnel de trancher définitivement la question.

### **A SUIVRE DONC !**

### **CONTRAT DE TRAVAIL**

#### **■ Salarié en déplacement : les frais non couverts par la prime de panier peuvent être remboursés**

*Cass. soc. 23-1-2019 n° 17-19.779 FS-D, Sté Béarn protection sécurité intervention c/ P.μ*

Si la prime conventionnelle de panier ne couvre pas l'ensemble des frais journaliers exposés par un salarié en mission longue, laquelle n'a fait l'objet d'aucun avenant, l'employeur doit régler au salarié les frais de repas non couverts par ladite prime.

L'article 6 de l'annexe IV de la convention collective nationale de la prévention et sécurité prévoyant une prime de panier journalière au titre des frais de repas des salariés, la question soulevée par un arrêt du 23 janvier 2019 était la suivante : un salarié en déplacement de longue durée peut-il prétendre au remboursement de frais de repas supplémentaires ?

La Cour de cassation, approuvant la décision des juges du fond, répond par l'affirmative.

Elle retient que la mission longue sur un site de la société différent du lieu d'affectation contractuel n'avait pas fait l'objet d'un avenant au contrat de travail assimilant ce lieu à un lieu de travail permanent et que la seule prime de panier ne pouvait pas couvrir l'intégralité des frais journaliers. Elle en déduit que l'employeur devait régler au salarié ses frais de repas sur site autres que ceux couverts par la prime de panier.

La solution aurait probablement été différente s'il y avait eu un avenant au contrat de travail organisant les modalités de cette mission.

### *UNE DECISION INTERESSANTE*

**PAIE**

#### **■ Demande de rappel de salaire : à l'employeur de prouver que le salarié ne s'est pas tenu à sa disposition**

*Cass. soc. 13-2-2019 n° 17-21.176 F-D, H. c/ AGS Unédic CGEA Île-de-France Ouest*

Le salarié a droit à la rémunération convenue dans son contrat de travail à condition d'avoir réalisé la prestation de travail pour laquelle il a été engagé. En conséquence, s'il n'a pas travaillé, l'employeur n'est plus tenu de lui verser une rémunération. Ainsi, en cas de litige, si un salarié lui réclame le versement d'un salaire, l'employeur peut se défendre en arguant du fait que le salarié n'a pas effectué sa prestation de travail.

Mais ce principe souffre plusieurs tempéraments. Tout d'abord, la loi impose à l'employeur de verser un salaire au salarié malgré son absence de travail dans certains cas tels que les congés payés, les maladies ou accidents, les congés de formation... En outre, l'obligation de travail du salarié doit s'articuler avec celle, pesant sur l'employeur, de fournir du travail au salarié qui se tient à sa disposition.

En conséquence, un salarié à qui l'employeur reproche de ne pas avoir effectué sa prestation de travail peut, en retour, affirmer que ce dernier ne lui a pas fourni de travail alors qu'il s'est tenu à sa disposition.

Ainsi, en l'espèce, un salarié avait été convoqué à un entretien de licenciement, mais la procédure n'avait pas, semble-t-il, été achevée, si bien qu'il était resté présent à l'effectif de l'entreprise, sans pour autant travailler. L'entreprise, suivie par la cour d'appel, avait alors soutenu que le salarié ne démontrait pas qu'il s'était tenu à sa disposition.

La Cour de cassation rappelle que c'est à l'employeur de prouver que le salarié ne s'est pas tenu à la disposition de l'entreprise, et non l'inverse. Elle fonde sa décision sur l'article 1315 du Code civil, aujourd'hui repris sous l'article 1353 du même Code, selon lequel celui qui se prétend libéré d'une obligation doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation.

### *UNE DECISION INTERESSANTE*